



Nr. 1217

TU Verteiler 3

Aushang

*Herausgegeben von der
Präsidentin der
Technische Universität
Braunschweig*

*Redaktion:
Geschäftsbereich 1
Universitätsplatz 2
38106 Braunschweig
Tel. +49 (0) 531 391-4306
Fax +49 (0) 531 391-4340*

Datum: 17.05.2018

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der TU Braunschweig

Der Senat hat in seinen Sitzungen am 18.04.2018 und 16.05.2018 die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der TU Braunschweig beschlossen.

Die Richtlinie tritt am Tag nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der Technischen Universität Braunschweig

§ 1 - Präambel

(1) Die vorliegende Richtlinie hat das Ziel, das Bewusstsein und die Aufmerksamkeit für Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz zu schärfen, Maßnahmen zur Prävention gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu implementieren sowie den Mitgliedern und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig Hilfe bei Übergriffen und Diskriminierung zu bieten.

(2) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sind rechtswidrig. Durch die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze und Maßnahmen soll ihnen wirksam begegnet werden.

(3) Die Technische Universität Braunschweig fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern, Menschen jeglicher geschlechtlichen Identität und Orientierung, in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung sowie auf allen Funktionsebenen. Alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig (im Sinne der Grundordnung) sind angehalten, auf der Grundlage der Ziele und Werte der Technischen Universität Braunschweig durch ihr eigenes Verhalten und Handeln zum partnerschaftlichen Umgang am Studien- und Arbeitsplatz beizutragen, um ein von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt freies Studien- und Arbeitsklima zu schaffen.

(4) Die Richtlinie gilt für alle Mitglieder und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig in Ausübung ihrer Tätigkeiten auch gegenüber Dritten.

§ 2 - Grundsätze

(1) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und psychische wie physische Gewalt schaffen ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Lern- und Arbeitsumfeld, können gesundheitliche Risiken begründen und stellen eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte dar.

(2) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und psychische wie physische Gewalt stellen eine Verletzung der Arbeits- bzw. Dienstpflichten dar und werden als solche verfolgt. Erfolgen sie unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Arbeits- oder Ausbildungsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden sie als besonders schwerwiegend bewertet.

(3) Die Universität sensibilisiert ihre Mitglieder und Angehörigen für die Problematik der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und ergreift hierfür geeignete Maßnahmen.

(4) Von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt Betroffene sollen ermutigt werden, dies nicht hinzunehmen und sich aktiv dagegen zu wehren. Dabei werden sie von der Technischen Universität Braunschweig unterstützt.

(5) Die Richtlinie schränkt die Wahrnehmung persönlicher Rechte auf dem Rechtsweg nicht ein.

§ 3 - Begrifflichkeiten

(1) Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz ist jedes sexuell motivierte Verhalten, das die Würde von Menschen verletzt, insbesondere, wenn ein von Einschüchterung,

Anfeindung, Erniedrigung, Entwürdigung oder Beleidigung gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Beispiele für sexuelle Belästigungen sind sexuell abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die von Betroffenen als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden können, oder Stalking. Dazu gehören auch Bemerkungen sexuellen Inhalts, das unerwünschte Zeigen und Anbringen von pornografischen Darstellungen sowie das Kopieren, Anwenden oder Nutzen obszöner, sexuell herabwürdigender Inhalte auf den Internetseiten der Universität.

(2) Sexuelle Diskriminierung ist die Herabwürdigung einer Person oder einer Personengruppe aufgrund ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit, wie beispielsweise die pauschale Abwertung eines Menschen aufgrund des Geschlechts.

(3) Sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder ein die Würde von Personen verletzendes Verhalten kann verbal oder nonverbal erfolgen.

(4) Sexuelle Gewalt im Sinne dieser Richtlinie umfasst alle Formen von unerwünschten sexuellen Annäherungsversuchen und Körperkontakten, exhibitionistischen Handlungen sowie das Nötigen zu sexuellen Praktiken bis hin zur Vergewaltigung.

§ 4 - Prävention

Die Universität, ihre Mitglieder und Angehörigen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- oder Leitungsaufgaben in Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistung, ergreifen vorbeugende Maßnahmen, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz zu verhindern. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören insbesondere:

- die Bekanntgabe dieser Richtlinie durch die Hochschulleitung,
- die Pflicht aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere der Personen mit Leitungsfunktion, sich mit dem Inhalt vertraut zu machen,
- Informationsangebote für Personen mit Leitungs- und Ausbildungsaufgaben zur Thematik der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz sowie über ein angemessenes Verhalten dieses Personenkreises,
- einschlägige Fortbildungsangebote für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität,
- die Berücksichtigung der Problematik bei infrastrukturellen Änderungen, z.B. bei Baumaßnahmen,
- ein Verhalten aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, das von partnerschaftlichem Umgang geprägt ist und die persönliche Integrität und Würde aller respektiert.

§ 5 – Organisationspflichten der Universität

(1) Die Universität unterstützt Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität. Sie ergreift die notwendigen Maßnahmen, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen und Männer festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren. Die Universität informiert über Weiterbildungsangebote und bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst Veranstaltungen an.

(2) Die Universität wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornografischem Inhalt aus ihren Datennetzwerken entfernt werden.

(3) In die Nutzungsordnungen öffentlich zugänglicher Einrichtungen der Universität ist aufzunehmen, dass die Verbreitung sexistischer Inhalte und sexuelle Diskriminierung zu unterbleiben haben und dass Personen, die gegen diese Richtlinie verstoßen, entsprechend der Schwere des Verstoßes von der Nutzung der Einrichtung ausgeschlossen werden können.

(4) Die Universität trägt Sorge dafür, dass Personen mit Lehr- und Personalverantwortung, insbesondere aber die Ombudspersonen nach § 7, Schulungen zum sensiblen Umgang mit sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie zum adäquaten Umgang mit Betroffenen und Beschuldigten erhalten.

§ 6 Maßnahmen für betroffene Personen

(1) Von Handlungen nach § 3 betroffene Personen werden ermutigt, sich aktiv gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu wehren.

(2) Die betroffene Person hat das Recht, sich an eine zuständige Stelle der Universität zu wenden, um Hilfe zu erhalten oder sich zu beschweren, wenn sie sich im Sinne des § 3 belästigt und/oder diskriminiert fühlt und/oder Gewalt erfahren hat.

(3) Zentrale Anlaufstelle ist, bis zur Einrichtung einer universitären Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die Gleichstellungsbeauftragte. Die Anlaufstelle unternimmt nach Absprachen mit den Betroffenen geeignete Maßnahmen zur Unterstützung und zur Unterbindung des Verhaltens im Sinne des § 3 und bietet eine anonyme Beratung.

(4) Alternativ stehen für die erste Entgegennahme einer Beschwerde alle Leitungskräfte der Universität zur Verfügung.

(5) Die Universitätsleitung stellt sicher, dass Beschwerden über Vorfälle sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt entgegengenommen und zielführend bearbeitet werden. Sie hält bedarfsgerechte Beratungskapazitäten vor und ist für die Durchführung der erforderlichen Maßnahmen verantwortlich.

(6) Die Leitungen der Organisationseinheiten sind in ihrem Arbeitsbereich aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes und diskriminierendes Verhalten sowie Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden.

(7) Es ist dabei von der Universität Sorge zu tragen, dass der betroffenen Person keine persönlichen und beruflichen Nachteile entstehen. Daher erfolgen alle Schritte im Einvernehmen mit der betroffenen Person und unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes.

§ 7 Weiterer Verfahrensweg: Bearbeitung von Beschwerden durch eine Ombudsperson

(1) Nach Inanspruchnahme einer Beratung nach § 6 (2) bis § 6 (4) steht der offizielle Verfahrensweg zur Bearbeitung der Beschwerden (offizielles Beschwerdeverfahren) offen.

(2) Die Universitätsleitung setzt auf Vorschlag des Senats Ombudspersonen ein, an die sich die betroffenen Personen wenden können. Diese führen ggf. eigene Erkundungen durch und leiten unter Einschaltung der Gleichstellungsbeauftragten und der Leitung des Geschäftsbereichs Personal, Recht und Studium (GB 1) weitere Schritte ein.

(3) In der Regel hört die Ombudsperson die beschwerdeführende Person an. Der beschuldigten Person wird unter Nennung der belastenden Tatsachen Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Der Name der betroffenen Person darf der beschuldigten Person nur mitgeteilt werden, wenn berechnigte Interessen der/des Betroffenen offensichtlich nicht

entgegenstehen oder dies für eine sachgerechte Einlassung und Verteidigung der beschuldigten Person unerlässlich ist.

(4) Bei der Ermittlung des Sachverhalts sind die Interessen der/des Betroffenen zu berücksichtigen.

(5) Die Beratungsstelle nach § 6 Abs. 3 und die Gleichstellungsbeauftragte sollen während des gesamten Verfahrens einbezogen werden.

(6) Auf der Grundlage des ermittelten Sachverhalts und unter Würdigung der Beweislage, formuliert die Ombudsperson einen Entscheidungsvorschlag und übermittelt diesen an die Universitätsleitung.

(7) Vertraulichkeit und Datenschutz müssen während des gesamten Verfahrens gewährleistet sein.

§ 8 Vorgehen gegenüber der beschuldigten Person

(1) Bieten die Ermittlungsergebnisse keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen einer sexuellen Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, wird das Verfahren eingestellt. Wie in anderen Fällen gilt auch hier die Unschuldsvermutung. Anderenfalls entscheidet die Universitätsleitung in Absprache mit dem/der Vorgesetzten und in Abhängigkeit von der Schwere des Falls darüber, welche Maßnahmen gegen die beschuldigte Person zu ergreifen sind.

(2) Mögliche Maßnahmen sind:

- Dienstgespräch,
- mündliche oder schriftliche Ermahnung,
- schriftliche Abmahnung,
- Versetzung oder Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb und außerhalb der Universität,
- fristgerechte oder fristlose Kündigung,
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens,
- Entzug eines Lehrauftrages,
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung,
- bei Belästigung über Datenverarbeitung: Account-Entzug,
- Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen,
- Hausverbot,
- Erstattung einer Strafanzeige.

(3) Soweit sich der Vorwurf der sexuellen Belästigung und/oder Gewalt nicht bestätigt, ist dafür Sorge zu tragen, dass der beschuldigten Person daraus keine weiteren Nachteile entstehen.

(4) Wenn im Zusammenhang mit der Beschwerde Maßnahmen ergriffen werden sollen, insbesondere, wenn dabei Personal- und Versetzungsmaßnahmen in Erwägung gezogen werden, ist sicherzustellen, dass die Beschwerdeführerin oder der Beschwerdeführer keine Nachteile erfährt. Das Recht auf Inanspruchnahme von Beratung und Unterstützung sowohl der betroffenen als auch der beschuldigten Person durch den Personalrat ist hiervon unbenommen.

(5) Bei dringendem Verdacht auf sexuelle Diskriminierung und/oder Gewalt hat die Leitung der Organisationseinheit dafür Sorge zu tragen, dass durch die Universitätsleitung vorläufige Maßnahmen zum Schutz der/des Betroffenen getroffen werden. Die Beratungsstelle nach § 6 Abs. 3 und die Gleichstellungsbeauftragte sollen unverzüglich unterrichtet und unterstützend hinzugezogen werden.

§ 9 - Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Braunschweig in Kraft.

Die Richtlinie wird allen Mitgliedern und Angehörigen der Technischen Universität Braunschweig bekannt gegeben und bei Einstellungen ausgehändigt sowie an geeigneter Stelle im Informationsportal veröffentlicht. Die Fakultäten machen die Richtlinie zusätzlich durch Aushang bekannt. Aus dieser Richtlinie werden weiterführende handlungsorientierte Konzepte, Informationen und Maßnahmen von der Kommission für Gleichstellung entwickelt.